

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu karakteristik pekerjaan (X_1) yang terdiri dari dimensi 1) *skill variety*, 2) *task identity*, 3) *task significance*, 4) *autonomy*, 5) *feedback*. kemudian komunikasi kerja (X_2) yang memiliki dimensi 1) *Download Communication*, 2) *Upward Communication*, 3) *Lateral Communication*. Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) dengan dimensi yang terdiri dari 1) *The work itself*, 2) *Pay*, 3) *promotion opportunitie*, 4) *Supervision*, 5) *Coworkers*.

Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah RM. Sindangreret Cabang Bandung. Sedangkan yang dijadikan sebagai unit analisis yaitu karyawan RM. Sindangreret Cabang Surapati Bandung yang berlokasi di Jl. Surapati No. 53 Bandung. Penelitian ini disebut *cross-sectional* dikarenakan penelitian ini dirampungkan dalam kurun waktu 5 bulan yaitu dimulai dari pertengahan Bulan Mei 2017 sampai dengan awal bulan Noember 2017, maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Husein Umar (2008:45) pendekatan *cross sectional method* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (dengan tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang).

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode Yang Digunakan

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran mengenai karakteristik pekerjaan, komunikasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* untuk mendapatkan informasi mengenai karakteristik pekerjaan, komunikasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada RM.Sindangreret cabang Bandung.

Sugiyono (2012:110) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan *explanatory survey* adalah “Metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, akan tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga ditentukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Penelitian yang dilakukan meliputi dua variabel inti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, di antaranya:

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini ada dua yaitu karakteristik pekerjaan yang dinyatakan dengan simbol X_1 dan komunikasi kerja yang dinyatakan dengan simbol X_2 . yang terdiri dari karakteristik pekerjaan meliputi *skill variety, task identity, task significance, autonomy, feedback*. Serta komunikasi kerja meliputi *Downward Communication, Upward Communication, Lateral Communication*.
2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan yang meliputi *The work itself, Pay, promotion opportunitie, Supervision, Coworkers*.

Penjabaran operasionalisasi variabel dari variabel-variabel yang diteliti, dapat dilihat pada tabel berikut ini

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Karakteristik Pekerjaan(X_1)	Upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dan pekerjaan, bagaimana	<i>Skill variety</i> Merupakan tingkat sampai dimana pekerjaan	Pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawan	- Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan keahlian	Interval	1

<p>karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Robbins (2016:438)</p>	memerlukan individu yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskannya menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuan yang berbeda-beda.	Karyawan memiliki literasi atas pekerjaan	- Tingkat literasi yang dimiliki karyawan atas pekerjaan	Interval	2
		Pekerjaan membutuhkan keahlian yang khusus dari setiap karyawan	-Tingkat keahlian khusus yang dimiliki setiap karyawan	Interval	3
	Task Identity Merupakan tingkat sampai dimana suatu pekerjaan dipahami jelas oleh karyawan	Perusahaan memberikan langkah-langkah pekerjaan dengan jelas	- Tingkat kejelasan langkah-langkah pekerjaan	Interval	4
		Tugas yang dikerjakan karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan	- Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan prosedur perusahaan	Interval	5
		Adanya kejelasan tugas atas pekerjaannya	- Tingkat kejelasan tugas atas pekerjaannya	Interval	6
	Task Significance Merupakan tingkat sampai dimana pekerjaan berpengaruh terhadap kehidupannya ataupun orang lain.	Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	-Tingkat adanya rasa Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Interval	7
		Kesungguhan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan	-Tingkat kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	8
	Otonomy Merupakan tingkat sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan serta keleluasan dalam merencanakan	Kepercayaan perusahaan pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	-Tingkat kepercayaan perusahaan pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	9

		pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut	Perusahaan memberikan kebebasan dalam menentukan prosedur-prosedur pekerjaan	-Tingkat perusahaan memberikan kebebasan dalam menentukan prosedur-prosedur pekerjaan	Interval	10
		Feedback Merupakan tingkat sampai dimana karyawan mendapatkan penghargaan atas kinerjanya selama bekerja dan mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerjanya.	Adanya penghargaan yang diberikan atasan atas kinerjanya	-Tingkat adanya penghargaan yang diberikan atasan atas kinerjanya	Interval	11
			Karyawan mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerjanya	- Tingkat karyawan mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerjanya	Interval	12
			Adanya evaluasi atas pekerjaan dari atasan	- Tingkat diberikannya evaluasi atas pekerjaan dari atasan	Interval	13
Komunikasi Kerja(X2)	Komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna (Robbins dan Judge, 2015:337)	Downward Communication Adalah proses penyampaian informasi dari atasan ke bawahan sesuai dengan struktur di organisasi.	Adanya pemberian informasi yang jelas atas pekerjaan	- Tingkat adanya pemberian informasi yang jelas atas pekerjaan	Interval	14
			Adanya pemberian arahan yang jelas mengenai pekerjaan	- Tingkat adanya pemberian arahan yang jelas mengenai pekerjaan	Interval	15
			Adanya informasi masalah yang dihadapi perusahaan	- Tingkat adanya informasi masalah yang dihadapi perusahaan	Interval	16
		Upward	Adanya	- Tingkat	Interval	17

Kepuasan Kerja (Y)		Communication Adalah proses penyampain informasi dari bawahan ke atasan	kemudahan menyampaikan saran kepada atasan	adanya kemudahan menyampaikan saran kepada atasan		
			Adanya kemudahan menyampaikan laporan atas hasil pekerjaan	-Tingkat Adanya kemudahan menyampaikan laporan atas hasil pekerjaan	Interval	18
			Adanya kemudahan dalam menyampaikan masalah pekerjaan	-Tingkat Adanya kemudahan dalam menyampaikan masalah pekerjaan	Interval	19
			Karyawan saling berbagi informasi atas pekerjaan	- Tingkat Karyawan saling berbagi informasi atas pekerjaan	Interval	20
		Lateral Communication Adalah proses penyampaian informasi kesesama rekan kerja.	Karyawan saling memberikan dorongan untuk terus lebih baik dalam bekerja	- Tingkat karyawan saling memberikan dorongan untuk terus lebih baik dalam bekerja	Interval	21
			Adanya rasa empati terhadap sesama rekan kerja atas pekerjaan	-Tingkat Adanya rasa empati terhadap sesama rekan kerja atas pekerjaan	Interval	22
			Perusahaan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan	-Tingkat perusahaan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan	Interval	23
			Karyawan	- Tingkat	Interval	24

dipandang sama pentingnya. Hal ini umumnya diakui dalam bidang perilaku organisasi bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang paling penting dan sering dipelajari (Fred Luthans, 2015:141)	masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.	mendapatkan kepercayaan untuk mengerjakan tugas-tugas baru selain tugas rutin	karyawan mendapatkan kepercayaan untuk mengerjakan tugas-tugas baru selain tugas rutin			
		Karyawan melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan baik	-Tingkat karyawan melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan baik	Interval	25	
		Adanya ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	-Tingkat adanya ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	Interval	26	
	Pay(Gaji) Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak	Gaji yang diberikan cukup untuk membiayai kebutuhan hidup karyawan	-Tingkat gaji yang diberikan atasan cukup untuk kebutuhan hidup karyawan	Interval	27	
		Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diemban karyawan	-Tingkat Gaji yang diberikan atasan sesuai dengan beban kerja yang diemban karyawan	Interval	38	
		Gaji yang dibayarkan tepat waktu kepada karyawan	-Tingkat karyawan menerima gaji tepat pada waktu yang ditentukan	Interval	29	
		Perusahaan menentukan gaji karyawan	-Tingkat perusahaan memberikan	Interval	30	

	dengan adil	gaji sesuai dengan jabatannya dengan adil		
Promotion Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.	Karyawan diberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan	- Tingkat atasan memberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan karyawan	Interval	31
	Kenaikan jabatan berdasarkan kinerja karyawan	-Tingkat kenaikan jabatan didasarkan pada kinerja	Interval	32
	Karyawan mampu mengembangkan diri untuk menaikkan jabatan	-Tingkat kemampuan karyawan dalam mengembangkan diri untuk kenaikan jabatan	Interval	33
	Perusahaan melaksanakan prosedur kenaikan jabatan dengan transparan	-Tingkat transparansi dalam kenaikan jabatan	Interval	34
	Kenaikan jabatan dilaksanakan berdasarkan pengalaman kerja karyawan	-Tingkat perusahaan melaksanakan kenaikan jabatan berdasarkan pengalaman kerja karyawan	Interval	35
Supervision Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman	Adanya pemberian penghargaan terhadap hasil kerja karyawan	-Tingkat adanya pemberian penghargaan terhadap hasil kerja karyawan	Interval	36
	Adanya pemberian intruksi kerja dengan jelas	-Tingkat adanya pemberian intruksi kerja	Interval	37

dan sekaligus atasannya		dengan jelas		
	Adanya pemberian bantuan dari atasan saat karyawan menghadapi kesulitan kerja	- Tingkat Adanya pemberian bantuan dari atasan saat karyawan menghadapi kesulitan atas pekerjaan	Interval	38
	Adanya rasa peduli atasan atas keluhan dan saran yang disampaikan oleh karyawan	-Tingkat adanya rasa peduli atasan atas keluhan dan saran yang disampaikan oleh karyawan	Interval	39
Co workers (Rekan Kerja) Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.	Adanya komunikasi antar karyawan yang terjalin harmonis	-Tingkat adanya komunikasi antar karyawan yang terjalin harmonis	Interval	40
	Karyawan memberikan bantuan saat karyawan lain menghadapi kesulitan kerja	-Tingkat karyawan memberikan bantuan saat karyawan lain menghadapi kesulitan kerja	Interval	41
	Adanya kerjasama karyawan dengan karyawan lain	-Tingkat Adanya kerjasama karyawan dengan karyawan lain	Interval	42
	Adanya rasa peduli antar sesama karyawan	- Tingkat Adanya rasa peduli antar sesama karyawan.	Interval	43

Sumber: Pengolahan Berbagai Sumber (2017)

3.2.2 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu harus diproses terlebih dahulu untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum RM. Sindangreret cabang Surapati Bandung, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data yang dibutuhkan dengan diperoleh baik secara langsung maupun tidak langsung. Berhubungan dengan objek penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Maholtra (2010:120-121) mengungkapkan definisi-definisi data primer dan sekunder, antara lain:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Penelitian ini menjadi sumber data adalah kuisioner yang disebarkan kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan RM. Sindangreret cabang Surapati Bandung. Selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara terhadap bagian sumberdaya manusia RM. Sindangreret cabang Surapati Bandung.

2. Data sekunder, dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumentasi objek penelitian, literature, artikel, jurnal serta studi internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Untuk mengetahui jenis dan sumber data yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Keterangan	Sumber Data	Jenis Data
1	Jumlah tenaga kerja rumah makan tingkat provinsi	BPS	Sekunder
2	Persentase data <i>turnover</i> karyawan RM.. Sindangreret	RM. Sindangreret Cabang Surapati Bandung	Primer
3	Hasil Wawancara pada RM. Sindangreret Cabang Bandung	HRD RM. Sindangreret Cabang Surapati Bandung	Primer

No	Keterangan	Sumber Data	Jenis Data
4	Surapati Persentase data HRD RM. Sindangreret Cabang Kehadiran karyawan Surapati Bandung RM.Sindangreret		

Sumber :Pengolahan data, 2017

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2014:148). Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014:148) maka populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan RM.Sindangreret cabang surapati Bandung yaitu berjumlah 72 orang.

3.2.4.2 Sampel

Sugiyono(2014:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.Sampel adalah sub-kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi.

Menurut Sugiyono(2014:122) sampling jenuh yaitu:

Teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau sampel jenuh yaitu dengan mengambil seluruh jumlah karyawan RM.Sindangreret cabang Bandung sebanyak 72 orang.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara:

1. Studi Kepustakaan

Studi dokumentasi adalah suatu metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen untuk memperkuat sebuah data. Sugiyono (2012:240), mengemukakan pendapatnya mengenai dokumen, dokumen

merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Studi kepustakaan dilakukan agar penulis bisa mendapatkan informasi yang sifatnya teoritis dan bersumber dari para ahli. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan, membaca dan mencatat serta mempelajari secara mendalam buku-buku, berbagai jurnal dan literature. Dalam penelitian ini informasi yang dicari antara lain mengenai karakteristik pekerjaan, komunikasi kerja dan kepuasan kerja. Studi lapangan, yang terdiri dari

a. Observasi

Observasi dilakukan langsung oleh peneliti dengan mengamati menggunakan mata, dengan tujuan untuk mencatat fenomena-fenomena yang terjadi secara langsung. Seperti yang dikemukakan Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono (2012:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan cara tanya jawab langsung kepada responden. Menurut Sugiyono (2012:137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan bagian sumber daya manusia di RM. Sindangreret cabang Bandung

c. Kuisisioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2012:137) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti

variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Jenis kuesioner yang dipilih dalam penelitian ini merupakan kuesioner online, hal ini dikarenakan jenis kuesioner ini lebih efektif dan efisien. Kuisisioner/angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan RM.Sindangreret cabang Surapati Bandung.

3.2.6 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Data menentukan mutu hasil penelitian, oleh karena itu data perlu diuji. Untuk mengetahui layak atau tidaknya instrumen pengumpulan data yang akan disebar, perlu dilakukan tahap pengujian berupa pengujian validitas dan reliabilitas. Kebenaran data dapat dilihat dari instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang dilakukan. Sugiyono (2012:348) menyebutkan bahwa “hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti”.

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software computer* program SPSS 22.0 for windows.

3.2.6.1 Pengujian Validitas

Validitas instrumen merupakan sejauh mana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur (Sumadi Suryabrata, 2011:60). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak dan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Perhitungan korelasi antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Uep dan Sambas (dalam Dewi, 2012:40)

Keterangan :

- r = koefisien validitas item yang dicari
- X = skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
- Y = skor total item instrumen
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y
- n = jumlah responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).
2. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0 for windows. Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 30 responden dengan taraf kesalahan ($\alpha=0,05$) dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebanyak 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel karakteristik pekerjaan (X1), komunikasi kerja (X2), dan kepuasan kerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 for

windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan skor r_{tabel} , untuk lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini

TABEL 3.3

Variabel	Subvariabel	No.	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	Skill variety	1	0,794	0,374	Valid
		2	0,776	0,374	Valid
		3	0,766	0,374	Valid
	Task Identity	4	0,603	0,374	Valid
		5	0,725	0,374	Valid
		6	0,840	0,374	Valid
	Task Significance	7	0,844	0,374	Valid
		8	0,735	0,374	Valid
		9	0,817	0,374	Valid
	Feedback	10	0,665	0,374	Valid
		11	0,652	0,374	Valid
		12	0,792	0,374	Valid
		13	0,632	0,374	Valid
14		0,867	0,374	Valid	
Komunikasi Kerja	Downward Communication	15	0,835	0,374	Valid
		16	0,759	0,374	Valid
		17	0,750	0,374	Valid
	Upward Communication	18	0,887	0,374	Valid
		19	0,926	0,374	Valid
		20	0,774	0,374	Valid
	Lateral Communication	21	0,732	0,374	Valid
		22	0,864	0,374	Valid
		23	0,831	0,374	Valid
Kepuasan Kerja	The work it self (Pekerjaan itu sendiri)	24	0,659	0,374	Valid
		25	0,903	0,374	Valid
		26	0,821	0,374	Valid
		27	0,729	0,374	Valid
	Pay (Gaji)	28	0,772	0,374	Valid
		29	0,734	0,374	Valid
		30	0,859	0,374	Valid
		31	0,714	0,374	Valid
	Promotion (Promosi)	32	0,861	0,374	Valid
		33	0,812	0,374	Valid
		34	0,731	0,374	Valid
		35	0,910	0,374	Valid
		36	0,898	0,374	Valid
	Supervision (Supervisi)	37	0,849	0,374	Valid
		38	0,893	0,374	Valid
		39	0,872	0,374	Valid
		40	0,875	0,374	Valid
	Co – workers (Rekan kerja)	41	0,854	0,374	Valid
42		0,854	0,374	Valid	

Sary Muthia, 2017

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMUNIKASI

KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUMAH

MAKAN SINDANGRERET CABANG SURAPATI BANDUNG

universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

42	0,728	0,374	Valid
43	0,673	0,374	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 3.3, maka data dengan nilai validitas terendah terdapat pada angka 0,603 pada dimensi *Task Identity*, kemudian skor tertinggi terdapat pada angka 0,924 pada dimensi *Upward Communication* (Komunikasi Keatas). Maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan setiap variabel di dalam angket dikatakan valid dengan ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Menurut Asep Hermawan (2010:128) mengemukakan bahwa, “Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur”.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Untuk uji reliabilitas, alternatif jawaban lebih dari dua, uji reliabilitas menggunakan uji *Alpha Croanbach*.. Menurut Umar (2008:60) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,7. Rumus koefisien *Alpha Croanbach* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(Husein Umar, 2008:170)

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrument
- k = banyaknya butir pertanyaan
- S_t^2 = deviasi standar total
- $\sum S_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansinya adalah :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

σ = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Karakteristik Pekerjaan	0,904	0,374	Reliabel
2	Komunikasi Kerja	0,938	0,374	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,890	0,374	Reliabel

Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti reliabel, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas yang terdapat pada tabel 3.6 yang terdiri dari Karakteristik Pekerjaan, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerjadapat dinyatakan reliabel.

3.2.7 Rancangan Analisis data

Penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Menurut Hermawan (2010), setelah data dikumpulkan proses selanjutnya dilakukan persiapan dan analisis data. Tahap-tahap dalam persiapan data sebagai berikut:


1. Validitas data (*validation*) merupakan suatu proses penentuan apakah suatu wawancara dalam survei atau observasi dilakukan dengan benar dan bebas dari bias.
2. Data *editing* dan *coding, editing* merupakan proses dimana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Sedangkan *coding* merupakan pengelompokkan dan pemberian nilai terhadap berbagai responden dari instrument survei.
3. Data *entry* merupakan prosedur yang digunakan untuk memasukkan data ke dalam computer untuk dianalisis lebih lanjut.
4. Tabulasi data merupakan suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklarifikasikan ke dalam beberapa kategori
5. Deteksi kesalahan merupakan menentukan apakah *software* yang digunakan untuk data *entry* dan tabulasi akan memungkinkan peneliti melakukan *erroredit routines*.
6. Pemrosesan data dan analisis data merupakan proses pengolahan data dan analisis data yang dapat menggunakan SPSS (*statistical package for social sciences*).

Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan kuesioner dimana data mentah (*row data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan.
2. *Skoring*, yaitu menghitung bobot nilai dengan skala perbedaan semantic (*semantic differential scale*), yaitu skala untuk mengukur sikap, tetapi bentuknya bukan pilihan ganda atau *checklist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negative terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh melalui pengukuran dengan skala *semantic differential* adalah data interval. Biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap atau karakteristik tertentu yang dimiliki seseorang (Djaali

dan Pudji Muljono; 2007:29). Adapun menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2011:105), bahwa *semantic differential scale* merupakan metode pengukuran sikap dengan menggunakan skala penilaian tujuh butir yang menyatakan secara verbal dua kutub (bipolar) penilaian yang ekstrim. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala interval mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif sebagai berikut :

TABEL 3.5
PEDOMAN NILAI ANGKET

Alternatif jawaban	Rentang Jawaban							Tidak Setuju/Tidak Baik	
	Setuju/Baik								
		7	6	5	4	3	2	1	
	Positif	7	6	5	4	3	2	1	Negatif

Sumber : Modifikasi dari Riduwan (2013:91)

3. Tabulasi, yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklarifikasikan kedalam jumlah beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel sederhana.
4. Pengujian, untuk menguji hipotesis dimana metode dianalisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode verifikatif, maka dilakukan analisis data regresi linear berganda, karena penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu Karakteristik pekerjaan (X_1), komunikasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y), maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data regresi linear berganda.

3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Setelah data mentah diperoleh atau hasil pengisian kuesioner, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner disusun oleh peneliti berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian,

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2013:158), analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis deskriptif dapat digunakan

untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikansinya.

1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam *scoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal (Sugiyono, 2011:94) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = \frac{\text{Skor Interval Tertinggi} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi}}{\text{Jumlah Responden}}$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = \frac{\text{Skor Interval Terendah} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi}}{\text{Jumlah Responden}}$$

$$\text{Jarak Interval} = \frac{[\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}]}{\text{Skor Interval}}$$

$$\text{Persentase Skor} = \frac{[(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100}{}$$

2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Variabel X₁ (Karakteristik pekerjaan)

Variabel X₁ terfokus pada penelitian terhadap karakteristik pekerjaan yang meliputi: 1) *skill variety* 2) *task identity*, 3) *task significance* 4) *Autonomy* 5) *Feedback*

2. Analisis Deskriptif Variabel X₂ (Komunikasi kerja)

Variabel X₂ terfokus pada penelitian komunikasi kerja yang meliputi

1) *Downward communication*, 2) *Upward communication* 3) *Lateral communication*

3. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kepuasan kerja)

Variabel Y terfokus pada penelitian komunikasi kerja yang meliputi : 1) *the work it self*, 2) *Pay*, 3) *Supervision*, 4) *Promotion*, 5) *Co workers*

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program *SPSS* melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%.

Hasil perhitungan diatas kemudia dikategorikan dalam penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.6 sebagai berikut:

TABEL 3.6
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangan
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (2013:184)

3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif Regresi Berganda

Teknik analisis data verifikat yang digunakan untuk melihat pengaruh karakteristik pekerjaan (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) terhadapkepuasan kerja. Penelitian ini digunakan teknik analisis linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu karakteristik pekerjaan, komunikasi kerja, dankepuasan kerja, selain itu karena tidak ada hubungan antarakarakteristik pekerjaan (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) maka penelitian ini menggunakan regresi berganda (Swathi S 2013:2). Dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dilakukan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menguji apakah dalam modelregresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Imam Ghozali (2011:160). Menurut Purbayu Budi Santosa (2005:234) menyatakan suatu data akan

berdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas pengamatan. Pada grafik Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas diagonal. Pengujian normalitas menggunakan rumus berikut:

$$D = \text{Maximum } [S(x) - F_o(x)]$$

(Sugiyono, 2014)

Ket:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang diobservasi

F_o(x) = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

Uji Linieritas

Uji linieritas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Menurut Sudjana (2005:331) mengatakan bahwa uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok dengan keadaanya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear. Uji Linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Alghozali, 2011:139). Pengujian Heteroskedastisitas dengan rumus berikut:

$$\text{Var}(e | X_1, X_2, \dots) = \sigma_t^2$$

Ket

- X_1 = Karakteristik Pekerjaan
 X_2 = Komunikasi Kerja
 σ_e^2 = fungsi dari variabel bebas

3. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan

tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* =0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF) dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

Sumber: Gujarati (2004: 351)

Ket :

VIF = Faktor Inflasi Ragam

R_i^2 = Koefisien determinasi dari regresi variabel bebas ke-i

Dimana R_i^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas X_i terhadap variabel bebas lainnya. Jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas (Gujarati, 2004: 362).

4. Analisis Regresi Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots$$

Sumber :Sugiyono (2013:277)

Keterangan:

Y : kepuasan kerja

- a : konstanta
 b_1, b_2 : koefisien regresi
 X_1 : karakteristik pekerjaan
 X_2 : komunikasi kerja
e : Kesalahan Pengganggu (*standar error*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y,

sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y, koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2013:136), yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% : konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh karakteristik pekerjaan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda dengan menggunakan uji t (*t – Test*) dan uji F. uji t (*t – Test*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2014:292)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk ($n-2$) serta uji dua pihak, maka:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel karakteristik pekerjaan (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y), Hipotesis penelitian secara simultan dilakukan dengan uji F melalui bantuan SPSS 22.0 dengan melihat nilai F pada tabel ANOVA. Rumus uji F yaitu sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono(2014:292)

Keterangan:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = koefisien korelasi multipel

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk ($n-2$) serta uji dua pihak, maka:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan